

## **Pengaruh *Pro Active Personality* Terhadap *Subjective Success Career* pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Cabang Tondano**

**Frauli Tatilu<sup>1</sup>, Jofie Hilda Mandang<sup>2</sup>, Meike Endang Hartati<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Manado<sup>123</sup>

fraulytatilu3@gmail.com<sup>1</sup> jofiemandang@unima.ac.id<sup>2</sup> meikehartati@gmail.com<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of proactive personality on subjective career success in PT employees. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Tondano Branch. The method used in this research is a quantitative method with a cross-sectional approach, involving 56 employees who were respondents taken using a saturated sample. The data collection instruments are the Proactive Personality Scale and the Subjective Career Success Scale which have been tested for validity and reliability. The results of a simple analysis using simple linear regression show that there is a significant positive influence between Proactive Personality and subjective Success Career, with a significant value of  $0.00 < 0.05$  and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.204, meaning that 20.4% of the subjective Success Career variable is influenced by proactive personality and the other 79.6% is influenced by variables not examined in this research. These results show that the higher the level of proactive personality, the higher their perception of their subjective career success.*

**Keywords:** *Subjective Career Succes, Pro active Personality, Employee*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *pro active personality* terhadap *Subjective Success Career* pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Tondano. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*, dengan melibatkan, dengan 56 karyawan yang menjadi responden yang diambil menggunakan sampel jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa skala *Pro active Personality* dan Skala *Subjective Success Career* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis sederhana menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Pro Active Personality* dengan *subjective Success Career*, dengan nilai signifikan  $0.00 < 0.05$  dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,204 artinya bahwa 20,4% variabel *subjective success career* dipengaruhi oleh *proactive personality* dan 79,6% lainnya dipengaruhi oleh variable yang tidak teliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Tingkat kepribadian proaktif maka semakin tinggi persepsi mereka terhadap keberhasilan karir subjektif.

**Kata Kunci:** *Sukses karir subjectif, Kepribadian Proaktif, Karyawan.*

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang, perusahaan harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan dengan semakin berat. Namun, kepribadian setiap individu dalam organisasi sangat bervariasi. Robbins &

Judge (2013) menyatakan bahwa kepribadian dapat menjadi indikator yang kuat terhadap perilaku individu dalam suatu organisasi. Salah satu indikator yang paling signifikan adalah *pro active personality*, yang ditandai dengan kemampuan untuk menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, mengidentifikasi peluang, dan tetap berusaha hingga terjadinya perubahan besar.

Karyawan merupakan aset berharga dalam suatu organisasi termasuk didalamnya yaitu Bank Rakyat Indonesia (BRI). Dimana Karyawan sendiri berperan sebagai motor penggerak utama yang menjalankan operasional sehari-hari, berinteraksi dengan nasabah, dan memastikan bahwa layanan dalam bank itu dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Karyawan dalam bank BRI berasal dari pendidikan, pengalaman bahkan keahlian yang beragam, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan dan reputasi bank sebagai bagian dari institusi keuangan terdepan di Indonesia. Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Mencakup berbagai tingkat jabatan dan fungsi, mulai dari petugas *frontliner* yang berinteraksi langsung dengan nasabah, hingga manajer yang bertanggung jawab atas strategi dan pengambilan keputusan di tingkat korporat.

Keberhasilan karir merupakan salah satu tujuan utama bagi para profesional di berbagai sektor, termasuk dalam industri perbankan. Dalam Konteks ini pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI), terus berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Keberhasilan karir yang dirasakan oleh karyawan merupakan aspek yang sangat penting untuk karyawan.

Setiap karyawan memainkan peran yang krusial dalam mendukung tujuan dan misi dari Bank Rakyat Indonesia (BRI) untuk menyediakan layanan perbankan yang inklusif, inovatif dan berkualitas tinggi bagi masyarakat Indonesia. Sebagai Organisasi yang dinamis, Bank Rakyat Indonesia (BRI) sangat menghargai pengembangan karyawan dan terus berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensi Karyawan.

Keberhasilan karir merupakan salah satu tujuan utama bagi para profesional di berbagai sektor, termasuk dalam industri perbankan. Mereka diharapkan menjadi sukses dalam pekerjaannya atau dalam karirnya. Keberhasilan karir didefinisikan sebagai hasil psikologis, pengalaman kerja yang positif, atau pencapaian individu yang diperoleh dari pengalaman kerja seseorang (Santos, 2016). Keberhasilan karir ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu *Subjective Success Career* dan *Objective Success Career*. Namun dalam penelitian ini hanya berfokus pada *Subjective career success*.

Arthur, Khapova, dan Wilderom (2005) menjelaskan bahwa *Subjective Success Career* adalah penilaian diri terhadap perkembangan karir seseorang. *Subjective Success Career* mencerminkan pandangan individu mengenai pencapaian yang telah diraihny dalam hidup (Poon, 2004). Hal ini juga mencakup perasaan kepuasan pribadi individu terhadap jalur karir yang telah ditempuh dan hasil yang dicapai (Gattiker & Larwood, 1986).

Jika dibandingkan dengan keberhasilan karir objektif, keberhasilan karir subjektif memiliki kompleksitas yang lebih tinggi. *Subjective Success Career* menggambarkan pandangan internal seseorang tentang kesuksesannya, yang

ditentukan oleh standar pribadi terhadap tahapan karir, aspirasi, dan pendapat dari pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan kesuksesannya.

*Subjective Success Career* merupakan konstruk multidimensional yang luas, karena menggabungkan persepsi kesuksesan intrinsik (seperti peran kerja dan hubungan interpersonal) dan persepsi kesuksesan ekstrinsik (seperti penghasilan dan kenaikan jabatan), serta prestasi, aspirasi, dan interaksi dengan rekan kerja dalam organisasi. Menurut Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & T.R (2015), *Subjective Success Career* dapat dipahami sebagai evaluasi internal yang dilakukan seseorang terhadap karirnya melalui beberapa dimensi yang dianggap penting oleh individu tersebut.

Grattiker (1986) mengidentifikasi lima dimensi yang mempengaruhi keberhasilan karir subjektif seseorang. Empat dimensi berkaitan dengan keberhasilan dalam organisasi (yaitu pekerjaan, hubungan interpersonal, aspek keuangan, dan hierarki), sedangkan satu dimensi berhubungan dengan keberhasilan di luar organisasi (kesuksesan hidup).

Salah satu faktor yg diyakini berpengaruh signifikan terhadap *Subjective Success Career* merupakan kepribadian agresif. Kepribadian *pro active (pro active personality)* didefinisikan menjadi kecenderungan yang cukup stabil untuk menghipnotis perubahan pada lingkungan (Bateman & Crant, 1993). Individu dengan kepribadian agresif cenderung tidak terpengaruh sang kekuatan situasional serta bisa menghipnotis perubahan di sekitarnya (Bateman & Crant, 1993).

Crant (2000) menambahkan bahwa *pro active personality* berkaitan dengan individu yang mengambil inisiatif buat memperbaiki keadaan waktu ini atau membangun sesuatu yang baru, yang berarti menantang status *quo* daripada hanya beradaptasi secara pasif menggunakan kondisi yang ada. Kepribadian proaktif mencerminkan perilaku inisiatif yang ada pada diri seorang buat membarui lingkungan sebagai lebih baik.

Berdasarkan Suryani (2020), *pro active personality* adalah sifat individu yang cenderung memanfaatkan peluang, berani mengambil tindakan pada pengambilan keputusan, dan aktif pada melaksanakan tugas yang dihadapi. Chipeta & Surujlal (2017) menjelaskan bahwa kepribadian agresif artinya kecenderungan individu yang relatif stabil terhadap sikap agresif, yang membagikan disparitas pada cara individu bertindak buat mempengaruhi lingkungan mereka.

Diera yang penuh dengan perubahan dan kompetensi yang ketat ini, *Pro active Personality* (Kepribadian *Pro active*) menjadi sangat penting bagi karyawan untuk bisa mencapai *Career Success* (Sukses Karier). Dalam penelitian yang dilakukan sang Tri Siwi Agustina & Ivan Rizky Muhammad (2018) ditemukan kepribadian Proaktif mempunyai dampak positif atas *career adaptability* dan *Subjective career success* di karyawan KAI Daop 8 Surabaya. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan sang Dwiyanto (2019) dalam penelitiannya ditemukan bahwa kepribadian agresif mempunyai dampak positif terhadap kinerja kerja serta kenaikan pangkat jabatan pada karyawan Bank rakyat Indonesia (BRI). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana & Anggraini (2020), dalam penelitiannya ditemukan bahwa kepribadian agresif memiliki dampak positif atas dorongan kerja serta kinerja

karyawan Bank BRI. oleh karena itu, seiring dengan berjalannya saat maka karyawan terlebih bagi karyawan BRI dituntut buat bisa menata atau membuat rencana karirnya sendiri di samping donasi asal perusahaan buat mencapai kesuksesan karir.

Sesuai hasil yang ditemukan dilapangan yaitu di Bank masyarakat Indonesia (Persero) Tbk. tempat kerja Cabang Tondano, yang beralamat di Jalan. Pinaesaan SK No. 17/31, Tondano Utara, Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara. Lokasi yang dipilih sebab peneliti terlibat eksklusif dengan pekerjaan yang terdapat dalam Bank rakyat Indonesia dengan status mahasiswa magang dimana peneliti mampu melihat aktivitas pekerjaan karyawan PT. Bank warga Indonesia. Sebelumnya peneliti sudah melakukan observasi dan wawancara pada Supervisor Bank rakyat Indonesia. Dimana peneliti menemukan kenyataan kemudian diangkat menjadi perseteruan dalam penelitian ini.

Setiap individu memiliki target dalam ia mencapai kesuksesannya, baik dari segi karir maupun pengembangan pribadi. Hal ini juga berlaku bagi karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Tondano, beroperasi dalam lingkungan pekerjaan yang harus memenuhi target dan tekanan yang menuntut performa yang tinggi. Dalam konteks ini, muncul harapan bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif memiliki pengaruh yang besar untuk meraih kesuksesan *subjective* dalam karirnya. *Pro active personality* merupakan karakteristik individu yang mendorong seseorang untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan permasalahannya, menciptakan peluang, serta melakukan perubahan yang besar yang bersifat positif dalam dunia kerja. Namun dalam praktiknya tidak semua karyawan memiliki tingkat pro active yang sama. Beberapa di antaranya hanya menunggu instruksi saja. Hal ini menjadi kendala dalam mencapai kesuksesan karir subjektif terutama di lingkungan kerja Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Tondano. Selain itu faktor-faktor seperti budaya organisasi, hubungan natar karyawan juga mempengaruhi sejauh mana kepribadian *pro active* memberikan dampak terhadap kesuksesan karir.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Bank BRI Cabang Tondano, yang menjelaskan bahwa setiap karyawan punya target kerja sendiri. Oleh karena itu, mereka perlu punya sikap proaktif agar bisa mencapai keberhasilan dalam karier. Supervisor itu juga menekankan bahwa sikap proaktif sangat penting untuk membantu karyawan sukses dalam pekerjaannya, terutama di Bank BRI Cabang Tondano. Dengan sikap proaktif, karyawan akan lebih mudah mencapai kesuksesan yang mereka inginkan.

Sehingga dari hasil penelitian terdahulu yang ditemukan juga berlandaskan pengamatan dan wawancara yang dilaksanakan maka peneliti tertarik guna bisa melihat apakah ada pengaruh antara *pro active personality* terhadap *Subjective Career Success* pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Tondano. Sehingga penulis tertarik untuk mengangkat topik mengenai “Pengaruh *Proaktivve Personality* terhadap *Subjektive Career Succes* pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Tondano.”

## ***Subjective Success Career***

### **Pengertian *Subjective Success Career***

*Subjective success career* adalah cara pandang individu terhadap pencapaian yang telah diraihinya dalam hidup (Poon, 2004). Hal ini mencerminkan perasaan kepuasan pribadi seseorang terhadap jalur karir yang telah ditempuh dan hasil yang dicapai (Gattiker & Larwood, 1986). Terdapat berbagai definisi mengenai keberhasilan karir subjektif. Keberhasilan karir subjektif adalah cara pandang individu terhadap pencapaian yang telah diraihinya dalam hidup (Poon, 2004).

Hal ini mencerminkan perasaan kepuasan pribadi seseorang terhadap jalur karir yang telah ditempuh dan hasil yang dicapai (Gattiker & Larwood, 1986). Terdapat berbagai definisi mengenai keberhasilan karir subjektif. Nabi (1999) mendefinisikannya menjadi pemikiran seseorang atas pemenuhan, pandangan masa depan, pengakuan, kepuasan dalam karir. Sementara itu, Judge, Cable & Bretz (1995) menyatakan bahwa keberhasilan karir subjektif adalah pengukuran seseorang atas pengalaman karirnya serta akumulasi pencapaian yang dirasakan sebagai hasil dari pengalaman kerja. Smale et al. (2019) menambahkan bahwa keberhasilan karir subjektif berkaitan pandangan positif individu atas karir. Tiap seseorang mempunyai persepsi yang berbeda mengenai keberhasilan karir, meskipun mereka memiliki pangkat serta gaji yang serupa.

Keberhasilan karir subjektif mencerminkan kebahagiaan seseorang dengan pencapaian diraihinya, serta kemampuan untuk mencapai keselarasan pekerjaan juga kehidupan pribadi, serta pendalaman tentang kesuksesan finansial subjektif (Smale et al., 2019). Keberhasilan karir subjektif mengharuskan seseorang bertanggungjawab atas kesuksesannya. Mereka berhak untuk menginformasikan opini serta ide-ide baru yang dapat mendukung pengembangan karir.

Keberhasilan karir subjektif juga mencakup pencapaian yang mampu dinilai, berupa tingkat kompensasi atau promosi yang didapat seseorang. Kesuksesan yang diraih pegawai bukan sekadar dirasakan mereka pribadi, namun memberikan peran atas keberhasilan organisasi (Heslin, 2005). Oleh karena itu, simpulannya keberhasilan karir paling utama bagi tiap pegawai agar perusahaan dapat berkembang selaras pada tingkat kesuksesan yang dipunya oleh karyawan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Studi yang memanfaatkan metode kuantitatif, dengan pendekatan *Cross-Sectional*. Pendekatan *cross-sectional* yakni metode penelitian yang dipergunakan menganalisis korelasi berbagai aspek risiko serta pengaruhnya lewat observasi atau pengumpulan data. Menurut Paus J. R., Hartati M. E., dan rekan-rekan (2022), *cross-sectional* merupakan jenis studi observasional (non-eksperimental) yang paling umum dilakukan, di mana pengukuran variabel-variabel dilakukan hanya sekali pada satu waktu tertentu. Pendekatan ini hanya melakukan observasi satu kali dan mengukur variabel subjek pada saat penelitian berlangsung (Notoatmojo, 2010). Metode *cross-sectional* memungkinkan peneliti memperoleh deskripsi detail mengenai hubungan antar variabel pada suatu titik waktu, meskipun tidak dapat

menunjukkan perubahan waktu ke waktu. Ini membuatnya berguna mendalami keadaan sekarang dan mengidentifikasi pola yang mungkin ada.

## **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah ukuran atau karakteristik yang dipunya individu dalam satu kelompok berbeda dari kelompok lainnya (Notoatmodjo, 2010). Ada dua jenis variabel, yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) yakni variabel berperan sebagai pengaruh atau penyebab terjadinya pergantian pada variabel dependen (variabel terikat). Sementara itu, variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel dipengaruhi atau sebagai akibat terdapat variabel independen.

Pemahaman tentang variabel ini sangat penting, karena membantu peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang diteliti dan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, peneliti dapat menganalisis bagaimana kepribadian proaktif dapat memengaruhi kesuksesan karir subjektif karyawan.

Adapun variabel dependen serta variabel independen yaitu:

Variabel Independen (X) : *Pro active Personality*

Variabel Dependen (Y) : *Subjective Success Career*

## **Lokasi Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan pegawai Bank BRI Cabang Tondano terletak di Jalan Pinaesaan SK No. 17/31, Tondano Utara, dimana waktu studi dibulan Januari hingga bulan Mei 2025.

## **Populasi Dan Sampel**

### **Populasi**

Populasi merujuk pada area generalisasi mencakup objek atau subjek memiliki kualitas juga karakteristik khusus, ditentukan peneliti dianalisis serta diambil simpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi yang diteliti yakni karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk Cabang Tondano, terdiri dari 56 karyawan.

### **Sampel**

Jenis *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian yakni sampling jenuh, dikenal sebagai sensus. Sugiono (2017:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh yakni metode semua anggota populasi dibuatkan sampel. Teknik yang biasanya diterapkan saat total populasi relatif kecil, yaitu < 30, atau saat peneliti ingin membentuk generalisasi tingkat galat sangat rendah. Dengan kata lainnya, sensus melibatkan pengambilan seluruh populasi menjadi sampel. Sampel diambil mencakup semua populasi, yaitu 56 karyawan dari PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Tondano.

## **Teknik Pengumpulan Data**

### **Metode Lapangan (*Field Research*)**

Metode Lapangan (*Field Research*) yakni cara pengumpulan data dilaksanakan mengamati langsung objek menjadi fokus penelitian di lokasi yang relevan. Teknik yang digunakan dalam proses pengumpulan data ini meliputi:

Salah satu metode untuk mengukur sikap adalah melalui Skala Likert. Skala ini yakni alat psikometrik sering dipergunakan kuesioner serta menjadi pilihan utama dalam penelitian yang berbentuk survei. Pengumpulan data dengan skala ini dilaksanakan memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis ke responden agar mereka jawab (Sugiyono, 2013). Terdapat dua jenis skala yang diterapkan, yaitu skala kepribadian proaktif dan skala keberhasilan karir subjektif. Untuk skala ini, responden diberi empat pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

### **Study Kepustakaan**

Menurut Mestika Zed (2003:45) yang dikutip oleh Ginting R., Panggabean S., dan rekan-rekan (2022), studi kepustakaan dapat dipahami menjadi sejumlah kegiatan yang berhubungan pada metode pengumpulan data dari sumber-sumber tertulis. Aktivitas ini meliputi membaca, mencatat, dan mencari bahan yang akan diproses. Proses ini melibatkan pengumpulan informasi atau keterangan yang dibutuhkan secara mempelajari buku-buku, rujukan, sumber di internet, serta dokumen perusahaan yang relevan pada isu yang sedang diangkat.

## **Uji Instrumen Penelitian**

### **Uji Validitas**

Merujuk Sugiyono (2008), uji validitas mengacu sejauh mana bukti ada dapat mendukung kesimpulan yang diambil dari skor yang diperoleh. Uji ini menilai seberapa baik skala tersebut menilai apa yang semestinya dinilai.

Berlandaskan hasil analisis memanfaatkan data analisis dengan bantuan program statistik SPSS 22 for Windows maka diperoleh hasil uji validitas Variabel *Pro active Personality* sebanyak 17 item adalah valid dengan pengambilan keputusan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0.308.

Pada Variabel *Subjective Success Career* dengan bantuan program statistik SPSS 22 for Windows maka diperoleh hasil uji validitas Variabel *Subjective Success Career* sebanyak 24 item adalah valid dengan pengambilan keputusan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0.308.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dipahami sebagai ukuran yang melihatkan tingkat kepercayaan terhadap alat pengukuran yang digunakan. (Sugiyono, 2008). Menguji reliabilitas dipergunakan formula *Alpha Cronbach*.

**Tabel 1. Reabilitas *Pro active Personality*  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	16

Mengacu pada tabel di atas, diketahui bahwa Alpha Cronbach untuk variabel *Proactive Personality* diperoleh hasil 0,837. Berdasarkan tabel pedoman reliabilitas menurut Guilford bahwa angka tersebut lebih besar dari pada nilai koefisien Alpha 0,06. Dengan demikian, dikatakan bahwa koefisien reliabilitas dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya *Subjective Success Career* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Reliabilitas *Subjective Success Career*  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	17

Mengacu pada tabel di atas, diketahui bahwa Alpha Cronbach untuk variabel *Subjective Success Career* diperoleh hasil 0,731. Berdasarkan tabel pedoman reliabilitas menurut Guilford bahwa angka tersebut lebih besar dari pada nilai koefisien Alpha 0,06. Dengan demikian dikatakan koefisien reliabilitas dapat dikatakan reliabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

Setelah dilakukan uji Validitas dan Realibilitas, data yang ada harus menjalani uji asumsi klasik sebelum dianalisis dengan uji hipotesis, yaitu Uji Normalitas dan Uji Linearitas. Tujuan dan uji asumsi klasik yaitu untuk bisa memastikan bahwa parameter estimasi yang digunakan valid atau tidak bias.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas berfungsi untuk menentukan apakah data yang kita miliki mengikuti distribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik parametrik (statistik inferensial). Dalam penelitian ini, kami menerapkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Prinsip dasar dari uji Kolmogorov-Smirnov adalah membandingkan distribusi data yang diuji dengan distribusi normal standar. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang diuji dan distribusi normal standar, yang berarti data tersebut tidak berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas menggunakan statistic *Kolmogorov Smirnov test* dengan bantuan *Software SPSS 22* dapat dilihat dari pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	<b>Pro active Personality</b>	<b>Subjective Success Career</b>
N	56	56
Normal	Mean	48,34
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3,094
Most	Absolute	,108
Extreme	Positive	,108
Differences	Negative	-,080
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)	,162 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### **Normalitas**

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig > 0.05 maka data terdistribusi normal, data yang diperoleh 0.162 dan 0.200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### **Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah model yang dikembangkan menunjukkan hubungan linear. Keputusan mengenai linearitas diambil berdasarkan nilai signifikansi; jika nilai signifikansi linearitas kurang dari 0.05, maka model dianggap linear. Sebaliknya, jika nilai deviasi dari linearitas lebih besar dari 0.05, maka model tidak menunjukkan linearitas. Dalam penelitian ini, diperoleh hasil signifikansi linearitas sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, dan nilai deviasi dari linearitas sebesar 0.419, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel yang diteliti. Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan bantuan program *computer* SPSS 22.

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan dalam uji Linearitas dapat dilihat dari nilai signifikansi. Dari hasil ini, diperoleh nilai signifikansi 0.881 dimana nilai tersebut lebih besar dari <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa antara *Pro active Personality* dan Variabel *Subjective Success Career* terhadap hubungan yang linear. Dari hasil uji linearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis.

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Subjective Success Career * Pro active Personality	Between Groups	(Combined)	144,049	10	14,405	1,695	,112
		Linearity	107,413	1	107,413	12,637	,001
		Deviation from Linearity	36,636	9	4,071	,479	,881
Within Groups			382,505	45	8,500		
Total			526,554	55			

**Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji menggunakan metode regresi sederhana. Suyono (2018) menjelaskan bahwa regresi sederhana merupakan model probabilistik yang menggambarkan hubungan linear antara dua variabel, di mana satu variabel dianggap memengaruhi variabel lainnya. Variabel yang berperan sebagai pengaruh disebut sebagai variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel dependen. Dalam analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, digunakan regresi linear dengan satu prediktor, karena hanya terdapat satu variabel prediktor, yaitu *pro active personality*, yang digunakan untuk memprediksi variabel kriteria, yaitu *subjective career success*.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,043	6,810		3,383	,001
	Pro active Personality	,563	,151	,452	3,720	,000

a. Dependent Variable: Subjective Success Career

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai (*constant*) sebesar 23.043 sedangkan nilai (*b*/ Koefisien regresi) sebesar 0.563 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$
$$Y = 23.043 + 0.563$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai setiap penambahan satu skor nilai *Subjective Success Career* maka skor *turnover intention* akan bertambah sebesar 0.079.

Diketahui nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Pro active Personality* berpengaruh (signifikan) pada variabel *Subjective Success Career* dan koefisien Beta 0.452 dengan nilai t hitung sebesar 3.720 > 3,383 t tabel yang menyatakan bahwa *Pro active Personality* berpengaruh positif signifikan terhadap *Subjective Success Career* diterima.

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 <sup>a</sup>	,204	,189	2,786

a. Predictors: (Constant), Pro active Personality

b. Dependent Variable: Subjective Success Career

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa *Pro active Personality* memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karir yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini terlihat dari nilai R Square sebesar 0,204 yang menunjukkan bahwa 20,4% dalam *Pro active personality* berpengaruh terhadap *Subjective Success Career*. Namun sebagian besar yaitu 79.6% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Tabel 7. Anova ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107,413	1	107,413	13,839	,000 <sup>b</sup>
Residual	419,140	54	7,762		
Total	526,554	55			

a. Dependent Variable: Subjective Success Career

b. Predictors: (Constant), Pro active Personality

Berdasarkan data di atas yang menunjukkan bahwa F Hitung = 13,839 dengan tingkat signifikansi sebesar  $000 < 0,05$ . Dimana dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh *Pro Active Personality* terhadap *Subjective Success Career* pada Karyawan Bank.

### **Analisis Deskriptif**

Deskriptif data penelitian dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai keadaan subjek pada variabel yang teliti. Terdapat dua cara untuk mendeskripsikan data penelitian ini. Yang pertama yaitu dengan menetapkan suatu kriteria kategorisasi, yang kedua yaitu dengan menguji signifikansi perbedaan antara mean empiris, dan mean teoritis.

Kategorisasi dapat dilakukan dengan mencari mean teoritis yang dihitung dengan menggunakan skor terendah, skor tertinggi, dan total item skala. Selain mean

teoritis, perlu juga dihitung jarak sebaran dan standar deviasinya (Awzar, 1993). Analisis ini dapat ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, nilai mean, nilai standar deviasi dan lain-lain.

**Tabel 8. Deskriptif *Pro active Personality* dan *Subjective Success Career*  
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pro active Personality	56	39	50	44,91	2,481
Subjective Success Career	56	40	56	48,34	3,094
Valid N (listwise)	56				

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah subjek penelitian ada 56 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI). Untuk skor terendah *Pro active Personality* yaitu 39 dan skor tertinggi yaitu 50. Sedangkan *Subjective Success Career* untuk nilai terendah yaitu 40 dan untuk skor tertinggi yaitu 56. Adapun nilai mean (rata-rata) untuk *Pro active Personality* 44,91 dan untuk *Subjective Success Career* yaitu 48,36. Untuk Std. Deviation *Pro active Personality* yaitu 2,481, sedangkan untuk *Subjective Success Career* yaitu 3,094.

**Tabel 9. Tabel Deskriptif *Pro active Personality*  
Pro active\_Personality**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	30	53,6	53,6	53,6
rendah	26	46,4	46,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan *Pro active Personality* dalam kategori tinggi sebanyak 30 Karyawan (53,6%), responden dengan *Pro active Personality* dalam kategori rendah sebanyak 26 Karyawan (46,4%).

**Tabel 10. Tabel Deskriptif *Subjective Success Career*  
Subjective\_Success\_Career**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	34	60,7	60,7	60,7
rendah	22	39,3	39,3	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan *Subjective Success Career* dalam kategori tinggi sebanyak 34 Karyawan (60,7%), responden dengan *Subjective Success Career* dalam kategori rendah sebanyak 22 Karyawan (39,3%).

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui masalah yang telah peneliti rumuskan khususnya untuk mengetahui Pengaruh dari *Pro active Personality* terhadap *Subjective Success Career* terhadap Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Tondano. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa *Pro active personality* memiliki pengaruh terhadap *subjective success career* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Tondano. Dalam hal ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengukur sejauh mana kepribadian proaktif mempengaruhi kesuksesan karir subjektif.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif. Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kepribadian proaktif yang lebih tinggi cenderung merasakan tingkat kesuksesan karier yang lebih besar.

Hubungan antara kedua variabel ini bersifat langsung dan signifikan, yang memberikan dasar kuat untuk menyimpulkan bahwa kepribadian proaktif merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai kesuksesan karier subjektif.

Analisis deskriptif memberikan gambaran lebih mendalam mengenai karakteristik responden. Sebagian besar responden menunjukkan tingkat kepribadian proaktif yang tinggi, sementara sebagian kecil berada pada kategori rendah. Hal serupa terlihat dalam tingkat kesuksesan karier subjektif, di mana mayoritas responden merasa sangat berhasil dalam karier mereka, sementara hanya sedikit yang melaporkan tingkat keberhasilan yang lebih rendah. Data ini membantu menggambarkan distribusi variabel dalam penelitian.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kepribadian proaktif mempunyai Pengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif, meskipun sebagian besar dalam kesuksesan karir masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepribadian proaktif adalah salah satu faktor penting, ada berbagai faktor lain yang turut menentukan persepsi individu terhadap kesuksesan karir mereka, yang mungkin mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, atau pengalaman profesional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati, dkk (2020) dalam penelitiannya dikatakan bahwa walaupun kepribadian pro active terbukti penting dalam memprediksi kesuksesan karir *subjective*, ada juga beberapa faktor lain yang mempengaruhi kesuksesan karir antara lain, kinerja kerja, dukungan sosial, adaptabilitas, serta kondisi dan keadilan di tempat kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi.

Secara statistik, hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan koefisien beta sebesar 0,452. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian proaktif seseorang, semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap keberhasilan dalam karier. Individu dengan kecenderungan untuk secara aktif mengarahkan dirinya, mencari peluang, dan mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan karier cenderung merasa lebih puas dan berhasil menurut sudut pandang pribadinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, dimana perbedaan dengan peneliti-peneliti sebelumnya terletak pada arah pengaruh yang diperoleh. Dimana beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa hasil penelitian yang dilakukan tidak memiliki pengaruh yang positif.

Berdasarkan Teori, hasil ini juga relevan dengan pendekatan humanistik dalam psikologi, khusus teori aktualisasi diri yang dikemukakan oleh Carl Rogers (1961). Teori ini menekankan bahwa setiap manusia memiliki dorongan alami untuk berkembang dan mencapai potensi terbaiknya. Orang dengan kepribadian proaktif lebih cenderung bertanggung jawab terhadap pertumbuhan diri mereka dan mengambil kontrol atas arah hidup serta kariernya. Mereka mengevaluasi keberhasilan karier berdasarkan pencapaian tujuan pribadi dan kepuasan batin, daripada sekadar indikator eksternal seperti jabatan atau penghasilan. Hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kepribadian *pro active* merupakan faktor penting dalam membentuk persepsi individu terhadap *subjective Success Career*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada 56 Karyawan mengenai Pengaruh *Pro active Personality* terhadap *Subjective Success Career* pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Persero Cabang Tondano dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Pro active Personality* terhadap *Subjective Success Career* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Persero Cabang Tondano. Berdasarkan hipotesis yang diajukan sebesar hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa *Pro active Personality* memiliki pengaruh terhadap *Pro active Subjective Success Career* sebesar 20,4% dan 79,6% lainnya dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepribadian proaktif adalah salah satu faktor penting, ada berbagai elemen lain yang turut menentukan persepsi individu terhadap kesuksesan karir mereka, yang mungkin mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, atau pengalaman profesional.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan juga berdasarkan analisis data dan kesimpulan maka peneliti pun mengajukan saran-saran sebagai berikut.

### **Bagi Karyawan**

Karyawan agar lebih mengembangkan sifat *pro active*-nya dalam bekerja. Karena dengan menjadi proaktif mereka dapat untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai kesuksesan karir yang diinginkan, baik dalam segi pencapaian pribadi maupun kepuasan kerja.

### **Bagi Instansi**

Bagi Bank Rakyat Indonesia (BRI) agar mendukung untuk pengembangan kepribadian *pro active* karyawan dengan menyediakan program-program

pengembangan diri yang memfokuskan pada peningkatan kerja karyawan dan inisiatif kerja dari karyawan. Juga, bisa untuk menciptakan suasana yang kondusif agar karyawan merasa bebas mengemukakan ide-ide baru dan karyawan merasa bahwa dirinya didukung. Perusahaan juga bisa untuk membuat kebijakan penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan agar dapat meningkatkan motivasinya untuk berkembang.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya untuk bisa memperluas lagi sampel penelitian dan menambah variabel lain yang mempengaruhi *Subjective Success Career*. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian di berbagai jenis industri atau instansi lain untuk melihat apakah hasil yang sama berlaku pada konteks yang berbeda. Dengan begitu, hasil penelitian bisa memberikan gambaran yang lebih luas tentang hubungan antara kepribadian proaktif dan kesuksesan karier.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, T., & Muhammad, I. R. (2019). *Kepribadian Proaktif dan Adaptasi dalam Dunia Kerja*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Agustina, T. S., & Muhammad, I. R. (2018). View of Proactive Personality, Career Success, and Career Adaptability on Employees of PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. *Journal of Business and Management*, 2(2), 109-118. A
- Attiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Kesuksesan Karir Subjektif: Definisi dModel *Jurnal Manajemen*, 11(1), 94-105.
- Chipeta, C., & Surujlal, J. (2017). Kepribadian Proaktif dan Kesuksesan Karir: Studi pada Karyawan di Sektor Perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 1-10.
- Dwiyanto, A. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Kerja dan Promosi Jabatan Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 14(2), 123-134.
- Fitriana, & Anggraini, L. (2020). The Effect of Proactive Personality on Work Motivation and Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 1-10.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Kesuksesan Karir Subjektif: Definisi dan Model. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 94-105. 53
- Hajizah, R., Wiroko, E. P., & Paramita, A. D. (2020). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dan Pada Dimensidimensi Work-Life Balance
- Judge, T. A., Cable, D. M., & Bretz, R. D. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Lestari, R. D., & Sitohang, M. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal menejemen dan bisnis*, 9(2), 121-135.

- Nindyta, P., & Muafi. (2021). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Kinerja terhadap Kesuksesan Karier Subjektif. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Paus, J. R., Hartati, M. E., & Kapahang, G. L. (2022). Pengaruh The Big Five Personality dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Guru Sekolah Dasar Negeri di Provinsi Sulawesi Utara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13611-13624.
- Perawat. Happiness: *Journal of Psychology and Islamic Science*, 4(2), 135-144.
- Inggrianti T. M. Dkk. (2022). Adaptasi Alat Ukur kesuksesan Karir Subjektif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 10(1), 300-30.
- Poon, J. M. L. (2004). Kesuksesan Karir dalam Dunia Karir yang Tanpa Batas. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 1-15.
- Priyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif. Siduarjo: Zifatama.
- Rizkiani E. B. dkk. (2015). Kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewah Yogyakarta. *Jurnal Empati*. 4(4), 38-43.
- Smale, A., et al. (2019). Subjective Career Success: The Role of Work-Life Balance and Financial Understanding. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 123-135. 54
- Sugiyono. (2010). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumigar, A. A., Hartati, M. E., & Sengkey, M. M. (2023). Hubungan Antara Innovative Work Behavior Dengan Psychological Capital Pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 517-526.
- Suryani, E. (2020). Kepribadian Proaktif dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 123-135.
- Suryani, E. (2020). Kepribadian Proaktif dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 123-135.
- Susilowati, E. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Keterampilan Komunikasi, dan Tanggung Jawab Keluarga terhadap Keberhasilan Karier. Jakarta: PT Gramedia.
- Wahyuni, A.D., & Hartati, H. (2021). Analisis kesuksesan karir subjective pada karyawan dengan pendekatan individual characteristics. *Jurnal Ilmu Menejemen*, 13(1), 33-42.